

新时代背景下对高职院校学生干部培养与管理的思考

谭小舟

(长沙职业技术学院, 湖南长沙 410000)

摘要:一支精干务实、团结的学生干部队伍对于校风建设、班风建设有至关重要的意义。本文从自身经历出发, 总结和分析新入职辅导员在高职院校学生干部培养与管理中容易出现的问题, 提出可复制、可实施的办法和措施, 为新入职高职院校辅导员日常管理提供思路。

关键词:高职院校; 学生干部; 培养与管理

中共中央、国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中明确指出, 高校学生干部队伍是加强和改进大学生思想政治教育的重要依靠力量。学生干部是指在学生群体中进行自我管理的重要力量, 是学校、学院、班级管理核心, 学生干部有身份标签, 其言行举止相对较普通学生更受关注, 是学生群体的形象代表, 学生干部是学校重要活动的组织者和带头人, 是辅导员工作中的重要帮手。学生干部队伍的质量对于整个学校、学院、班级管理有重要的影响。做好学生干部的培养和管理, 建立一支可靠的学生干部队伍, 对辅导员带班有着至关重要的作用。笔者在工作过程中经历过学生干部辞职、学生干部思想觉悟高度不够、学生干部自律不强、学生干部能力不足工作效率低等情况的发生, 笔者通过走访调研辅导员和学生干部, 发现以上情形并非个别现象。新时代背景下, 高校学生日常管理战线中学生干部是第一战线, 学生个性特征明显, 选拔、培养、考核、用好学生干部, 发挥学生干部的智慧和力量, 是提高新入职辅导员日常管理质量的有效途径。

一、学生干部培养与管理的现实需要

(一) 学生干部需要品德修养高度提升

笔者作为一名高职院校辅导员在带班过程中发现在每年开学, 都有提出辞职的学生干部。其中原因, 一方面是辅导员大多围绕工作成效来对学生干部进行考评, 缺乏对他们思想动机方面的了解, 同时也不重视对他们思政素养的考核和教育。部分学生竞选学生干部的目的是为了入党、是为了评优评先, 为了某种好处而工作, 俨然是精致的利己主义者; 一些学生干部对自身的角色定位也缺乏全面认知, 他们内心充满了“官本位”这一错误思想; 愿意参与和组织有利可图的活动, 不愿在日常细节上花精力; 愿意指挥别人, 但自己不动不管不问, 而且也不愿意去主动提升自己能力, 不乐意悉心听取其他人员的看法或者建议。对于学生干部来说, 要循序渐进地提升思想境界, 彻底破除“精致的利己主义”“官本位”, 要树立学生干部就是要服务老师和同学的观念, 以此来推动其品德修养的提升, 让他们能够更好地发挥自身工作效能。

(二) 学生干部需要科学培养与系统培育

高职院校学生管理难度相对本科院校要大, 学生干部是学生自我管理的主角。学生干部是学校教师的指引、指导、乃至指教下的自我管理者, 教师指导他们进行班级管理日常工作, 传达学校、学院要求, 教师应该为学生自我管理提供方便和条件。教师方面,

每位辅导员的擅长点不同, 按照1:200的师生配比, 日常管理日益繁杂, 大部分辅导员在学生干部的培养中根深蒂固的思想仅限于普通的日常谈话、听取学生干部工作汇报, 对学生干部自身兴趣、性格、能力、价值观的分析, 了解不够深入, 对学生干部的培养缺乏阶段性的规划以及标准设定。学生方面, 由于高职院校学制3年, 学生干部的任期相对较短, 学生干部忙于学业、各种循环往复的事务性管理工作, 不仅难以平衡学业和工作, “内功”修炼不扎实的学生干部容易出现倦怠。现阶段高职院校需关注学生干部顶层设计思维意识的启发、独立思考能力的提升、创新工作的方法探索, 才能不断提升其工作效率, 提升其工作素质和能力, 达到事半功倍的效果, 学生干部的学业和工作互动才能形成良性循环。

(三) 学生干部需要民主任用与合理的考评机制

结合现实情况来看, 高职院校大多都建立起了学生干部选拔机制, 其中, 主要方式有辅导员指定、投票选举、竞聘选举以及轮流担当等。综合来看, 每一种都是既有优势又有不足。新入职辅导员在任用学生干部的过程中, 对学生干部最好爱护方式就是选用上最大限度的民主以及其他方式方法相结合, 这便能够树立其“眼睛向下”的工作意识, 促使其能够深入群众当中。目前高职院校普遍缺乏可复制、可推广的学生干部考核管理机制, 学生干部的工作缺乏经常化、制度化的监督, 将导致其能力的提升有限, 长期如此, 学生干部团队也会暴露出诸多问题: 一是会导致学生干部工作懈怠, 反正做得好不好, 也不会有效评价; 二是导致一些学生干部在工作实践中不知道自己的工作成效, 如果不及作出评价或指引的话, 很容易给他们的成长埋下负面隐患。这也说明, 在新时期, 我们务必要围绕学生干部做好考评机制的搭建工作, 以此来进一步提高团体的质量, 发挥他们的特色服务效能。

高职院校新入职辅导员履职过程中, 为解决学生干部教育与管理中的多方面需求就应当思考、建立较为系统的学生干部队伍培养和管理机制。

二、高职院校学生干部培养和管理机制思考

(一) 科学选拔, 配备合理

学生干部的选人不是一个简单的事, 学生干部的选拔要考虑的是要选什么样的人、怎样选人。选人标准, 最传统的说法就是“德才兼备”, 德与才之间都是相互影响的, 德的标准应该放在最重要的位置, 对于学生干部加强思想道德的修养是不可忽视的任务,

工作越有成效越要抓思想品德修养。才的要求不能忽视,初期辅导员在对于学生干部的能力提升可以“扶着走”,但是后期机遇不等人,学生干部需要虚心学习、愿意学习、耐心学习,迅速增长才干、把事情越办越精、越办越好。总而言之,德才兼备,学生干部的选拔又须更重于德。

怎样选人,选准一个人往往需要时间。辅导员在新生入学初期,请所有的同学填写入学简历表,是最快速、简便地了解学生的方法,并积极鼓励学生充当临时班干、小组长,协助入学初期的管理工作,辅导员需从中仔细去留心、去发现学生干部的苗子。通过简历、入学初期的表现,根据“德才兼备”的标准对学生进行初步的筛选和考察,并在后续学生干部民主选举中对这批“学生干部苗子”着重关注。

选人之所长,还要用人之所长。学生干部不同的岗位对人的能力性质要求也不一样,辅导员应该对每一个岗位所需的要求制定出一一定的标准,并依据每个学生的性格特点、工作能力合理的分配岗位。

(二) 系统培训,提升素质

学生干部是学生组织的领导者,是师生之间的“温馨驿站”。学生干部的思想、业务、综合能力等方面的系统培训,是引导学生自己教育自己,自己管理自己,是学生“自管”“自律”的必由之路。

1. 思想品德修养培训

要做好学生干部,思想品德素质的修养是关键,学生干部是学生中的骨干分子,学生干部的言行举止、为人处世都是普通学生的榜样和示范。因此,学生干部的思想道德教育尤为重要。传统的思想品德的修养以“灌输”为主,容易忽视学生干部的主体地位,赤裸裸的教导,“00”后学生容易反感。一种好的经验再好,没有真正领会时,也不是他的思想,学生思想品德修养提升必须有学生的自我感受和体验,学生干部积极主动地参与、身心投入到社会实践中,才容易产生情感的提升、态度的端正,这是高职院校学生干部品德修养培养时应该注意的最重要的事实基础。

2. 综合业务能力培训

学生干部业务能力的熟练,可以保持其持久的工作热度。学生干部综合业务技能培训是学生干部的培养和管理的重要组成部分,业务能力的熟练可以增强学生的自信心。高职院校学生干部的业务能力,可以分为“两步走”。第一步,辅导员可以邀请熟悉学生管理工作的教师、往届干部对新上岗学生干部进行综合业务能力培训,让学生以最快的速度熟悉工作职责、工作流程,增强工作信心。学生干部的综合业务培训要注重实效,要根据学生干部的岗位需求选择主题,切实解决学生干部工作过程中遇到的难点和共性问题。第二步,在对学生干部进行系统业务培训的同时,要发挥往届优秀学生干部“传、帮、带”的优良传统作用,规划好“扶着走”——“放开走”——“跟着走”,学生干部“老带新”成长路线图。

3. 通用管理能力培训

对于学生干部而言,其通用管理能力虽然与他们自身的岗位实践并无直接性的关联,但却是他们在落实自身工作实践中所必

不可少的能力组成。其中,主要包括有分析能力、互动能力、协调能力以及应变能力等。可以说,通用管理能力是一个学生干部必须要具备的基本素养,其关系着他们能否落实自身工作、能否获得好的发展等,对于学生干部个体的成长意义重大。对此,院校应当围绕各个系部,以辅导员为核心做好校内外相关人士的协调工作,积极通过线上教育以及线下培训相结合的方式落实该方面的培训和教育。在此基础上,要通过任务驱动、角色扮演、案例教学以及头脑风暴等各种教育设计和模式来强化学生干部的通用管理能力,为他们更好地进行组织协调、沟通交流、时间管理以及情绪管理等,提供良好的能力与素养支撑。

(三) 营造关怀并举,创造健康、和谐的学生干部队伍成长环境

众所周知,学生干部发挥着是师与生之间的纽带功能,在促进校园管理水平提升方面有着巨大的活力。结合现实情况来看,一些学生干部之所以心生退意的一方面是因为工作任务增加而造成的力不从心,另一方面是因为工作机制本身缺乏关怀氛围,造成其烦恼和疲惫感不断积累,进而出现工作态度上的转变。对此,高职院校务必要做好关怀并举工作,创造健康、和谐工作机制,以情感人、增加工作温度,如定期聚餐、定期工作研讨或者心理疏导等活动,以此来形成家庭式师生工作模式,进一步助力学生干部队伍的健康化、和谐化成长。

(四) 考核过程化,激发学生干部的工作潜能

实践证明,优秀学生干部的培养离不开一套可操作性强、科学性高的考评机制,只有这样才能为他们提供更为规范化、正向化的成长指引,使他们的工作成效以及个人素养水平都能够更上一层楼。对此,我们可着眼于“过程”之上,打造一个指向于过程化的考评机制。具体来说,我们应当为他们划定“硬性”最低学业分数线,确保他们能够有着良好的学习能力与品质,在此基础上,对他们的各项工作进行“软指标”的制定。这其中,不但要涉及他们的工作态度,也要涉及他们的工作作风,以此来搭建一个软硬结合形式的考核指标机制。在此基础上,对这些指标加以量化处理,本着优胜劣汰的思路来对他们的工作进行公开、公正以及民主地考评。与此同时,我们引导他们做好个人述职以及满意度调查等工作,通过多层次的考评数据来构成其最终考核成绩。在此基础上,对于那些成绩较为突出的干部,我们也要给予一定的激励奖励,如推荐入党、推优评优活动中优先考虑等,进一步激发学生干部群体的斗志和自我提升意识。而对于那些成绩不佳的学生干部,我们有必要停止其个人职责工作,帮助他们分析原因,共同寻找改进建议等,帮助其转变与发展。

参考文献:

- [1] 张金玲. 关于新时代背景下高职院校班级管理策略探索[J]. 现代经济信息, 2019(24).
- [2] 雷赐涛. 新时代高职院校学生干部培养路径探究——基于学生干部管理体系的思考[J]. 湖北农机化, 2020(07).
- [3] 刘涛. 高职院校学生干部管理[J]. 智库时代, 2018(24).
- [4] 宋泽斌. 探讨高职院校学生干部队伍建设与管理[J]. 时代农机, 2019(10).